

**ASOSIASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGENDALIAN AKTIVITAS
TERHADAP KINERJA MANAJER PADA CV SANZA**

SKRIPSI



Oleh :

DANY AGUS FADLULLOH
0913010037/FE/AK

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2014

**ASOSIASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGENDALIAN AKTIVITAS
TERHADAP KINERJA MANAJER PADA CV SANZA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Perasyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Jurusan Akuntansi pada
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



Oleh :

DANY AGUS FADLULLOH
0913010037/FE/AK

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2014**

**ASOSIASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGENDALIAN AKTIVITAS
TERHADAP KINERJA MANAJER PADA CV SANZA**


DANY AGUS FADLULLOH
0913010037/FE/AK

**Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 16 Januari 2014**

**Pembimbing :
Pembimbing Utama**


Drs. Saiful Anwar, Msi

**Tim Penguji :
Ketua**


Dr. Indrawati Y. Ak, MM
Sekretaris


Drs. Saiful Anwar, Msi
Anggota


Rina Mustika SE, MM

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**


Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 196309241989031001

SKRIPSI

**Asosiasi Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Aktivitas Kinerja Manajer
pada CV Sanza**

Yang diajukan

DANY AGUS FADLULLOH

0913010037/FE/AK

Disetujui untuk ujian lisan oleh

Pembimbing Utama



Drs. Saiful Anwar, M.Si.

Tanggal :

Mengetahui,

Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi



DRS. H. RAHMAN A. SUWAIDI, MS

NIP. 196003301986031003

USULAN PENELITIAN

Asosiasi Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Aktivitas Kinerja Manajer pada CV Sanza


Yang diajukan

DANY AGUS FADLULLOH

0913010037/FE/AK

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh

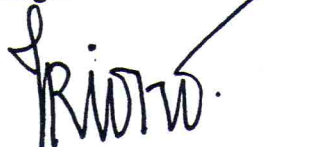
Pembimbing Utama


Drs. Saiful Anwar, M.Si.

Tanggal :

Mengetahui

Ketua Program Studi Akuntansi



DR. HERO PRIONO, SE, MSI, AK

NIP. 196110111992031001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi dalam jenjang Strata Satu Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “veteran” Jawa Timur dengan judul

“ASOSIASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGENDALIAN AKTIVITAS TERHADAP KINERJA MANAJER PADA CV SANZA”.

Dalam menulis skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan motivasi, bimbingan, saran, serta dorongan moril baik secara langsung maupun tidak langsung sampai terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Icshanuddin Nur, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs . Ec. H. Rahman Amrullah Suwaidi, MS, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Drs . Ec. Saiful Anwar, M. Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

5. Bapak Dr. Hero Priono, M. Si, Ak, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Bapak Drs. Ec. Saiful Anwar, M. Si, selaku dosen pembimbing yang membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama kuliah.
8. Almarhuma mama “Emy Elles” yang telah membesarkan aku dari kecil
9. Kedua orang tua dan saudara-saudaraku yang selalu memberikan do’a dan semangat serta dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-temanku “Adam Nugraha, Tondano, Bagus ranger suka-suka, Moch Bogik havit, Kawat.
11. Serta bantuan dan dukungan pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, Penulis menghargai segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun karena hal itu sangat membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.

Surabaya, 7 Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	viii
ABSTRAKSI	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 RumusanMasalah	8
1.3 TujuanPenelitian	8
1.4 ManfaatPenelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. HasilPenelitianTerdahulu	10
2.2. LandasanTeori	11
2.2.1. Gaya Kepemimpinan	11
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.2.2. Pengendalian Aktivitas.....	17
2.2.2. Pengertian Pengendalian Aktivitas	17
2.2.3. Kinerja Manajer	21
2.2.3. Pengertian Kinerja Manajer.....	21
2.2.4. Teori yang Melandasi Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajer.....	22
2.2.5. Teori yang Melandasi Hubungan Pengendalian Aktivitas Dengan Kinerja Manajer	24

2.3. Kerangka Pikir	27
2.4. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
3.1.1. Definisi Operasional	28
3.1.2. Pengukuran Variabel	29
3.2. Teknik Penentuan Sampel	30
3.2.1. Populasi.....	30
3.2.2. Sampel.....	31
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3.1. Jenis Data.....	32
3.3.2. Sumber Data	32
3.3.3. Teknik Pengumpulan Data	32
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	33
3.4.1. Uji Validitas.....	33
3.4.2. Uji Reliabilitas.....	33
3.4.3. Uji Normalitas.....	34
3.4.4. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.4.4.1. Autokorelasi.....	35
3.4.4.2. Multikolinieritas.....	35
3.4.4.3. Heteroskedastisitas.....	36
3.4.5. Teknik Analisis.....	36
3.4.6. Uji Hipotesis	37
3.4.6.1. Uji Spesifikasi Model F	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	38
4.1. Sejarah Singkat CV. Sanza	38
4.1.1. Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
4.2. Deskripsi Penelitian.....	42
4.2.1. Rekapitulasi Jawaban variabel	
Gaya Kepemimpinan (X_1).....	43
4.2.2. Rekapitulasi Jawaban variabel Pengendalian Aktivitas (X_2)	45
4.2.3. Rekapitulasi Jawaban variabel Kinerja Manajer (Y).....	47
4.3. Uji Kualitas Data	49
4.3.1. Uji Validitas	49
4.3.1.1. Gaya Kepemimpinan (X_1).....	49
4.3.1.2. Pengendalian Aktivitas (X_2).....	50
4.3.1.3. Kinerja Manajer (Y).....	51
4.3.2. Uji Reliabilitas	52
4.3.3. Uji Normalitas	53
4.4. Uji Asumsi Klasik	54
4.4.1. Multikolinieritas.....	54
4.4.2. Heteroskedastisitas.....	55
4.5. Analisis Regresi Linier.....	56
4.5.1. Persamaan Regresi	56
4.5.2. Koefisien Determinasi	57
4.6. Uji Hipotesis	58

4.6.1. Uji Spesifikasi Model F	58
4.6.2. Uji t	59
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.8. konfirmasi Hasil Penelitian dengan Tujuan dan Manfaat Penelitian..	62
4.9. Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu	63
4.10. Keterbatasan Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

TABEL :

Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Jawaban Responden untuk Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	42
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Jawaban Responden untuk Jawaban Variabel Pengendalian Aktivitas (X_2)	44
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi dan Nilai Rata-rata Jawaban Responden untuk Jawaban Kinerja Manajer (Y)	46
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	49
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Aktivitas (X_2)	49
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajer (Y) Tahap 1	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajer (Y) Tahap 2	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.12	Hasil Estimasi Koefisien Regresi	55
Tabel 4.13	Pengaruh Variabel.	57
Tabel 4.14	Hasil Uji F	58
Tabel 4.15	Hasil Uji t	59

GAMBAR :

Gambar 1	Bagan Kerangka Pikir	26
Gambar 2	Struktur Organisasi	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner

Lampiran 2. Rekapitulasi Absensi CV Sanza

Lampiran 3. Gambar Struktur Organisasi CV Sanza

Lampiran 4. Tabel Data X_1

Lampiran 5. Tabel Data X_2

Lampiran 6. Tabel Data Y

Lampiran 7. Tabel Hasil Uji Validitas X_1

Lampiran 8. Tabel Hasil Uji Validitas X_2

Lampiran 9. Tabel Hasil Uji Validitas Y Tahap 1

Lampiran 10. Tabel Hasil Uji Validitas Y Tahap 2

Lampiran 11. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 12. Tabel Hasil Uji Normalitas

Lampiran 13. Tabel Hasil Uji Multikolenaritas

Lampiran 14. Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 15. Tabel Hasil Uji Koefisien Regresi

Lampiran 16. Tabel Hasil Uji Pengaruh Variabel

Lampiran 17. Tabel Hasil Kesesuaian Model / Uji F

Lampiran 18. Tabel Hasil Uji t

ASOSIASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGENDALIAN AKTIVITAS TERHADAP KINERJA MANAJER PADA CV SANZA

Oleh :

Dany Agus Fadlulloh

Abstrak

Gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan berbeda-beda antara dengan yang lain. Ada yang kaku, ada yang otoriter, ada yang kendali bebas. Tiap metode memiliki kelemahan dan kelebihan. Untuk itu di CV Sanza, gaya kepemimpinan yang diterapkan demokratis, dimana tiap bagian departemen memiliki wewenang untuk mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan ini juga akan mempengaruhi bagaimana bawahan akan bekerja. Gaya kepemimpinan ini akan mempengaruhi bagaimana kinerja manajer. Baik buruknya dapat diketahui. Agar kesemuanya dapat berjalan dengan lancar, maka diperlukan pengendalian aktivitas. Pengendalian ini berfungsi mengawasi kinerja manajer dan gaya kepemimpinan. Ketiga hal tersebut saling berkaitan, hal inilah yang akan diteliti.

Variabel dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengendalian Aktivitas (X_2), dan Kinerja Manajer (Y). Sampel penelitian ini adalah Semua manajer, serta kepala bagian dan wakilnya sebanyak 15 Orang manajer di CV Sanza. Data yang digunakan adalah data Primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Aktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajer pada CV Sanza.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengendalian Aktivitas, Kinerja Manajer

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Kemudian menurut Euis Sholeha dan Suzy (1996) mengemukakan organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia (Wirawan, 2009). Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006).

Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Sejalan dengan itu Simamora (2006) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia sebagai asset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik. Menurut Stoner (1996) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, serta penggunaan sumber daya manusia, dan sumberdaya lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pemimpin/Manager di setiap perusahaan mempunyai cara yang berbeda dalam mengatur bawahannya. Semua disesuaikan dengan keadaan yang ada. Hal inilah

yang disebut dengan gaya kepemimpinan, yakni norma atau aturan-aturan mengenai perilaku yang digunakan seorang pemimpin, pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Ada seorang pemimpin yang bersifat kaku/otoriter dalam memimpin bawahannya. Pemimpin seperti ini jarang sekali bahkan tidak pernah melibatkan bawahannya didalam pengambilan keputusan. Semua keputusan berasal dari pemimpin tersebut pemimpin ini merasa dapat mengatur bawahannya sesuai dengan keinginannya, karena dia merasa paling utama. Hal ini terjadi dalam sistem organisasi Sentralis, dimana semua perintah berasal langsung dari pusat, sehingga bawahannya mau tidak mau mengikuti peraturan tersebut.

Ada pula seorang pemimpin yang bersifat demokratis, dimana dia melibatkan bawahannya untuk pengambilan keputusannya. Keputusan yang diambil tidak hanya berasal dari kepentingan individu pemimpin tersebut, tetapi juga dipengaruhi masukan-masukan dari bawahannya. Tidak selama masukan dari bawahan bersifat positif. Hal ini biasanya terjadi pada sistem organisasi desentralisasi, dimana tiap bagian dalam perusahaan tersebut diberi kewenangan didalam pengambilan keputusan. Semua keputusan diserahkan kepada tiap-tiap bagian di perusahaan tersebut.

Ada juga seorang pemimpin yang melepaskan sepenuhnya tanggung jawabnya pada anak buahnya. Hal ini terjadi apabila para bawahannya sudah dianggap mampu dalam memecahkan semua permasalahan yang ada. Pemimpin tidak campur tangan dalam pengambilan keputusan. Ia hanya mengawasi kinerja

bawahannya, apabila dianggap kerja bawahannya sudah tidak sesuai dengan aturan yang ada, dia berhak menegur atau sekedar memperingatkan anak buahnya.

Gaya kepemimpinan seorang manager akan mempengaruhi tindakan dia dalam hal mengendalikan bawahannya. Dia yang berhak yang berhak menentukan apa saja yang digunakan untuk mengendalikan anak buahnya. Apakah perlu dilakukan dengan pendekatan persuasif, kompromi, penekanan salah satu pihak atau yang lainnya, semua tergantung pada keadaan bawahannya yang dipimpin. Pengendalian aktivitas merupakan pengendalian dasar struktur otoritas, peraturan-peraturan formal serta prosedur standard pengoperasian. Yang diawasi disini adalah perilaku para manager. Para bawahan terkadang ingin melakukan pekerjaannya tanpa diawasi oleh atasan. Ia ingin melakukan sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Para bawahan terkadang ingin melakukan inovasi dalam melakukan pekerjaannya. Alasan yang mereka ungkapkan bermacam-macam, Ada yang karena sudah bosan dengan peraturan, ada juga yang karena dia ingin sesuatu yang baru atau lainnya. Apabila hal tersebut dibiarkan terus menerus maka akan mengakibatkan menurunnya tingkatan tingkat produktifitas karyawan. Dengan menurunnya tingkat produktifitas karyawan berdampak pada penurunan jumlah produksi, yang berakibat menurunnya jumlah laba perusahaan. Pengendalian aktivitas berfungsi mengendalikan semua aktivitas-aktivitas bawahannya agar sesuai dengan tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan seorang manager akan mempengaruhi bentuk pengendalian aktivitasnya. Pengendalian aktivitas ini tergantung pada kelompok yang dipimpin dan situasi yang ada. Ada kalanya pengendalian bersifat persuasif,

bersifat komunikatif maupun lain sebagainya, tergantung keadaan. Gaya kepemimpinan dan pengendalian aktivitas secara langsung akan berdampak pada kinerja manager. Apakah kinerja manager tersebut tambah baik atau bertambah buruk tergantung dua hal tersebut. Kinerja manager merupakan kemampuan seseorang manager dalam menyelesaikan masalah-masalahnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja manager meliputi perencanaan, pengkoordinasian, investigasi, staffing/pendelegasian wewenang, evaluasi dan pengawasan. Semua fungsi tersebut diusahakan agar dapat berjalan semaksimal mungkin.

Kinerja manager perlu juga diperhatikan agar kemampuan perusahaan dalam berproduktifitas dapat berlangsung. Kinerja ini akan mempengaruhi kondisi ia selanjutnya apakah ia dipertahankan atau tidak. Kinerja manager merupakan titik tolak ukur keberhasilan seorang manager dalam menjalankan tugasnya.

Rendahnya mutu tenaga kerja tidak hanya mengakibatkan rendahnya prestasi kerja seorang manager, tetapi juga akan berpengaruh terhadap pemantapan sumber daya alam yang melimpah. Rendahnya kinerja manager tidak hanya disebabkan oleh faktor dari lingkungan kerja saja, tetapi dapat pula berasal dari beban psikologis manager tersebut, bisa karena beban pekerjaan yang terlalu berat, beban keluarga, beban ekonomi, dan lain sebagainya. Seorang manager dituntut untuk mengarahkan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan usaha yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga ia harus dapat melakukan hubungan yang baik antar person, antar departemen maupun didalam perusahaan tersebut. Seorang manager yang baik harus dapat memotivasi bawahannya

sehingga bawahannya dapat bergerak menuju ke arah yang positif. Manager yang efektif yakni seorang manager yang memilih pekerjaannya secara efektif dan tepat guna.

CV Sanza yang terletak di Jalan Bunga kopi No. 3 Malang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, selama ini perusahaan menggunakan sistem departemen fungsional, dimana tiap departemen mempunyai kewenangan dalam mengatur kegiatannya. Semua keputusan ada di tangan manager. Kondisi yang terjadi dilapangan, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan otokratis, dimana tiap divisi memiliki hak penuh dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilihat dalam tiap pengambilan keputusan dimana pihak manager tidak melibatkan bawahannya. Selain itu manager sering membuat kebijakan tanpa melalui rapat dengan bawahannya. Ini menunjukkan kalau manager tidak melibatkan bawahannya. Ini menunjukkan kalau manager bersikap otokratis. Sedangkan jika menurut teori yang ada gaya kepemimpinan manager sebaiknya bersikap demokratis dalam memimpin bawahannya dimana bawahan diikut sertakan dalam pengambilan keputusan, sehingga bawahan mengetahui apa saja kebijakan yang dibuat pimpinannya.

Otomatis hal ini akan mempengaruhi bentuk pengendalian aktivitasnya. Dimana peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak perusahaan lebih kaku, tidak fleksibel. Tidak fleksibel disini artinya peraturan yang ada tidak dapat menyesuaikan dengan lingkungan disekitarnya, hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawannya, dengan tingkat kehadiran mengalami penurunan 35 % yaitu banyak karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa

surat ijin / sakit, sehingga posisi yang seharusnya mereka tempati menjadi kosong, hal ini menjadi kendala perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan / proyek jadi tidak tepat waktu. Sehingga kepercayaan pelanggan menjadi berkurang. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang ada, dimana menurut teori, peraturan yang dibuat oleh perusahaan hendaknya mengikuti lingkungan perusahaannya, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

Dengan gaya kepemimpinan yang otokratis dan pengendalian aktivitas yang kaku, dapat menyebabkan menurunnya kinerja manager tersebut. Hal ini diakibatkan karena salah satu penilaian kinerja manajerial ialah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan menurunnya produktivitas karyawan yaitu menurunnya semangat kerja karyawan dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja yang dapat dilihat pada lembar lampiran absensi CV SANZA, dengan adanya hal itu menyebabkan kinerja manajerial juga menurun. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang ada dimana kinerja manajerial perusahaan sebaiknya meningkat sehingga perusahaan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Untuk hal ini perusahaan bermaksud mencari model gaya kepemimpinan serta bentuk pengendalian aktivitas yang cocok bagi perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan pembahasan diatas maka peneliti membuat judul penelitian : **“ Asosiasi Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Aktivitas Terhadap Kinerja Manajer”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digunakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajer di CV Sanza ?
2. Apakah pengendalian aktivitas berpengaruh terhadap kinerja manajer di CV Sanza?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajer
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian aktivitas terhadap kinerja manajer pada

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mmberikan manfaat-manfaat kepada berbagai pihak antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk dapat mengetahui sejauh mana asosiasi gaya kepemimpinan dan pengendalian aktivitas terhadap kinerja manajer.

- b. Bagi Akademis

Memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Akuntansi Manajemen.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan pertimbangan dan menambah informasi, referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan